

PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Putiri B. Katili^{1*}, Dinar Maulida²; Nurul Ummi³

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Jl. Jend.Sudirman Km.3 Cilegon, Banten 42435.

*E-mail : nori_satrio@yahoo.com

ABSTRAK

Intellectual capital merupakan pengetahuan dan informasi yang menciptakan efisiensi *value added* untuk menghasilkan kekayaan perusahaan. Data kinerja pegawai tingkat kabupaten di Provinsi Banten pada tahun 2015 menunjukkan bahwa Kabupaten Lebak berada pada posisi terbawah dengan ranking 244 secara nasional. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisa pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja pegawai yang dijabarkan dalam *human capital*, *social capital* dan *organizational capital*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ketiga aspek *intellectual capital* yaitu *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* memiliki pengaruh positif kepada kinerja pegawai. Metode yang digunakan untuk mengukur ketiga aspek tersebut adalah SEM (*Structural Equation Modelling*), suatu teknik analisis data untuk menjelaskan secara menyeluruh hubungan antar variabel yang ada pada penelitian. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa ketiga variabel *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0.33 untuk variabel *human capital*, 0.46 untuk variabel *social capital*, dan 0.44 untuk variabel *organizational capital*.

Kata kunci: *Human Capital, Intellectual Capital, Organizational Capital, Social Capital, SEM (Structural Equation Modeling)*

ABSTRACT

Intellectual capital is the knowledge and information that creates value added to make efficient use of the wealth of the company. Employees performance data in regency level of Banten Province in 2015 showed that Lebak regency is at the lowest position by nationally rank of 244th. One of the approaches used in this research is to analyze the influence of intellectual capital (which consists of human capital, social capital, and organizational capital) on employees performance. The aim of the research is to find out whether the three aspects of intellectual capital: human capital, social capital, and organizational capital have positive influence on the employees performance. The method used to measure these three aspects is SEM (Structural Equation Modeling), which is data analysis techniques using SEM conducted to explain thoroughly the relationship between variables that exist in the research. From the research result, the researcher obtained that all of three intellectual capital variables have positive influence on employee performance with the value of loading factor amounted 0.33 for the variable of human capital, 0.46 for the variable of social capital, and 0.44 for the variable of organizational capital.

Keywords : *Human Capital, Intellectual Capital, Organizational Capital, Social Capital, SEM (Structural Equation Modeling)*

PENDAHULUAN

Dewasa ini modal tak kasat mata (*intangible assets*) menjadi suatu bagian terpenting dalam menciptakan kekayaan dan menjadi bagian utama dalam organisasi. Sejak tahun 1990-an, aset tak kasat mata yang dimiliki oleh organisasi sudah seharusnya

menjadi penunjang kinerja pegawai dimana pegawai dapat memaksimalkan sumberdaya yang ada untuk mencapai target yang telah dibebankan kepada mereka. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penelitian dan pengukuran *intangible assets* adalah *intellectual capital* (IC) yang telah menjadi

fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akutansi (Harrison dan Sullivan, 2000) dalam Ramanda (2015).

Intellectual capital adalah satu pengetahuan, informasi dan kekayaan intelektual yang mampu untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam kehidupan satu perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi daya tahan dan keunggulan bersaing dalam berbagai hal. Konsep tripartit *intellectual capital* menunjukkan bahwa meskipun individu yang menghasilkan, mempertahankan, dan menggunakan pengetahuan (*human capital*), pengetahuan ini dikembangkan melalui interaksi di antara mereka (*social capital*) untuk menghasilkan pengetahuan institusional yang dimiliki organisasi (*organizational capital*) Baron et al., (2013). Menurut Baron et al., (2013) terdapat tiga unsur *intellectual capital* yang dapat diterjemahkan dalam tiga aspek pengukuran *intangible assets* yang terdiri dari *human capital*, *social capital*, dan *organizational capital*.

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi (Malhotra dan Bontis).

Social capital dinyatakan dalam bentuk kesamaan keyakinan serta nilai-nilai dan hubungan sosial diantara anggota organisasi tidak seperti modal tak kasat mata yang lainnya *social capital* melekat dalam struktur hubungan antar pribadi dan juga diantara anggota organisasi Ghifary et al., (2015).

Organizational Capital mencakup setiap elemen struktur organisasi yang memfasilitasi kemampuan karyawan untuk menciptakan kekayaan bagi perusahaan dan stakeholder. Efektivitas proses ini sangat penting karena melibatkan prosedur internal yang memungkinkan untuk integrasi pengetahuan dan berbagai kemampuan yang menghasilkan penciptaan kekayaan bagi organisasi Zablah et al., (2004)

Data kinerja provinsi Banten tahun 2015 menunjukkan kinerja kabupaten dan kota dalam

rangking nasional. Di provinsi Banten kinerja pegawai dengan rangking paling tinggi adalah Kota Tangerang dengan rangking 32 secara nasional, Kabupaten Pandeglang dengan rangking 43, Kota Cilegon dengan rangking 56, Kota Serang dengan rangking 88, Kabupaten Tangerang dengan rangking 93 secara nasional, Kota Tangerang Selatan dengan rangking 98, dan Kabupaten Lebak dengan rangking 244 secara nasional. Rangking kinerja pegawai di Kabupaten Lebak pada tahun 2015 berada pada urutan terbawah di Provinsi Banten, oleh karena itu diperlukannya analisis faktor penunjang kinerja. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut (Tangkilisan, 2005).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang terkandung dalam *intellectual capital* yaitu *human capital*, *social capital*, dan *organizational capital* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) sebagai metode pemecahan masalah dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang merepresentasikan *human capital*, *social capital*, *organizational capital*, dan kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan SEM dilakukan untuk menjelaskan secara menyeluruh hubungan antar variabel yang ada pada penelitian. SEM digunakan bukan untuk merancang suatu teori, tetapi lebih ditujukan untuk memeriksa dan membenarkan suatu model.

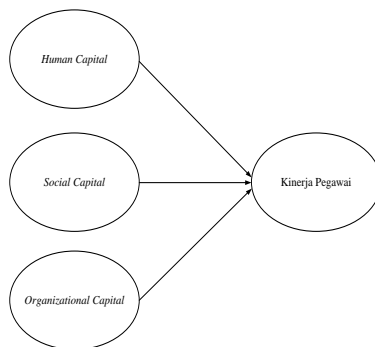
METODE

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dari hasil pengisian kuesioner karyawan unit SKPD Kabupaten Lebak. Penelitian ini menggunakan 133 kuesioner dalam pengolahan data, berikut ini merupakan langkah-langkah yang dilakukan pada penelitian ini:

1. Spesifikasi Model

Penelitian ini menggunakan SEM untuk menganalisis pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja pegawai. Model yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga

variabel laten eksogen (bebas) dan satu variabel laten endogen (terikat).



Gambar 1. Model Pengaruh Awal

2. Identifikasi Model

Masalah identifikasi adalah ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. Masalah identifikasi ditandai dengan munculnya *standard error* untuk satu atau beberapa sanga koefisien yang sangat besar, program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan, munculnya *varian error negatif*, maupun munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang diperoleh (misalnya > 0.09) Agusty (2002) dalam Putra et al., (2014).

Kemungkinan yang dapat terjadi terhadap model SEM, yaitu;

1. Model *unidentified* = $t \geq s/2$
2. Model *just identified* = $t = s/2$
3. Model *overidentified* = $t \leq s/2$

3. Estimasi Model

Penelitian ini menggunakan matrik kovarian yang umumnya lebih banyak digunakan dalam penelitian mengenai hubungan, sebab standar error yang dilaporkan dari berbagai penelitian umumnya menunjukkan angka yang kurang akurat bila matrik korelasi digunakan sebagai input. Hal tersebut juga disarankan oleh Hair et al (1998) dalam Putra et al., (2014), sebab varian/kovarian lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dan merupakan bentuk data yang lebih sesuai untuk memvalidasi hubungan-hubungan kausalitas.

Teknik estimasi yang digunakan pada penelitian ini adalah *maximum likelihood estimation method* yang terdapat dalam software program LISREL versi 8.7. Teknik estimasi ini memenuhi kriteria yang dituntut

adapun sampel yang digunakan antara 100 sampai dengan 200 seperti yang dikemukakan oleh Hair et al (1998) dalam Putra et al (2014). dan asumsi *normally* terpenuhi.

4. Uji Kecocokan

Uji kecocokan pada penelitian ini digunakan untuk memeriksa tingkat kecocokan antara data baik dengan model, validitas, dan reabilitas model pengukuran, dan signifikansi koefisien-koefisien dari model struktural. Menurut Hair et al (1998) dalam Wijanto (2015) evaluasi terhadap kecocokan dengan model dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Kecocokan keseluruhan model (*overall model fit*)
2. Kecocokan model pengukuran (*measurement model fit*)
3. Kecocokan model struktural (*structural model fit*)

Hipotesis :

Hipotesis 1:

H_{01} : Terdapat pengaruh positif antara *Human Capital* terhadap kinerja pegawai.

H_{a1} : Tidak ada pengaruh positif antara *Human Capital* terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2

H_{02} : Terdapat pengaruh positif antara *Social Capital* terhadap kinerja pegawai.

H_{a2} : Tidak ada pengaruh positif antara *Social Capital* terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3

H_{03} : Terdapat pengaruh positif antara *Organizational Capital* terhadap kinerja pegawai.

H_{a3} : Tidak ada pengaruh positif antara *Organizational Capital* terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SEM (*structural equation modeling*) merupakan suatu teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel laten dengan variabel teramati sebagai indikatornya, serta kesalahan pengukuran. SEM memiliki kemampuan untuk mengestimasi pengaruh antar variabel yang bersifat multiple relationship. Pengaruh dibentuk dalam model structural (pengaruh antara variabel laten dependen dan independen). SEM juga mampu menggambarkan pola pengaruh antara konstruk laten (*unobserved*) dan variabel

manifest (*variabel indikator*). Analisis SEM dilakukan karena dapat menerjemahkan pengaruh variabel-variabel sosial yang umumnya tidak dapat diukur secara langsung.

1. Spesifikasi Model

Penelitian ini menggunakan SEM untuk menganalisis pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja pegawai. Model yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel laten eksogen (bebas) dan satu variabel laten endogen (terikat).

2. Identifikasi Model

Model yang telah disusun kemudian dilakukan identifikasi model untuk menentukan apakah model tersebut dapat diduga. Suatu model dapat diduga apabila besarnya derajat bebas model lebih dari satu atau sama dengan nol. Dalam penelitian ini, hasil uji *degree of freedom* model semuanya bernilai positif menunjukkan model tergolong ke dalam kategori over-identified model. Hal ini berarti model yang telah dibangun telah sesuai karena *degree of freedom* model memiliki jumlah parameter yang diestimasi lebih kecil dari jumlah data yang diketahui (wijanto, 2015).

3. Estimasi Model

Teknik estimasi yang digunakan pada penelitian ini adalah *maximum likelihood estimation method* yang terdapat dalam software program LISREL versi 8.7. untuk mengetahui tingkat keeratan pengaruh antar variabel yang terdapat pada model. Melalui model pengukuran dapat diketahui nilai muatan faktor yang merefleksikan seberapa kuat variabel indikator mengukur setiap variabel laten endogen dan variabel laten endogen.

4. Uji Kecocokan

Model yang telah diestimasi harus diuji kecocokan atau tingkat kebaikannya sebelum model tersebut benar-benar diterima sebagai gambaran yang sebenarnya dari variabel. Terdapat beberapa ukuran untuk menunjukkan bahwa model yang telah dibuat secara keseluruhan sudah baik.

Tabel 1. Uji Kecocokan Variabel Laten

<i>Human Capital</i>				
No	Kriteria	Cut of value	Nilai	Ket.
1	X ²	Semakin kecil semakin baik	44.61	Good fit

2	P-Value	≥ 0.05	0.06838	Good fit
3	GFI	≥ 0.90	0.94	Good Fit
4	RMSEA	≤ 0.08	0.055	Close Fit
5	NFI	≥ 0.9	0.98	Good Fit
6	CFI	≥ 0.9	0.99	Good Fit
7	AGFI	≥ 0.9	0.88	Marginal Fit

Social Capital

No	Kriteria	Cut of value	Nilai	Ket.
1	X ²	Semakin kecil semakin baik	17.66	Good fit
2	P-Value	≥ 0.05	0.12628	Good fit
3	GFI	≥ 0.90	0.96	Good Fit
4	RMSEA	≤ 0.08	0.060	Good Fit
5	NFI	≥ 0.9	0.97	Good Fit
6	CFI	≥ 0.9	0.99	Good Fit
7	AGFI	≥ 0.9	0.91	Good Fit

Organizational Capital

No	Kriteria	Cut of value	Nilai	Ket.
1	X ²	Semakin kecil semakin baik	19.97	Good fit
2	P-Value	≥ 0.05	0.06760	Good fit
3	GFI	≥ 0.90	0.96	Good Fit
4	RMSEA	≤ 0.08	0.071	Close Fit
5	NFI	≥ 0.9	0.98	Good Fit
6	CFI	≥ 0.9	0.99	Good Fit
7	AGFI	≥ 0.9	0.89	Marginal Fit

Kinerja Pegawai

No	Kriteria	Cut of value	Nilai	Ket.
1	X ²	Semakin kecil semakin baik	13.83	Good fit
2	P-Value	≥ 0.05	0.24323	Good fit
3	GFI	≥ 0.90	0.97	Good Fit
4	RMSEA	≤ 0.08	0.044	Close Fit
5	NFI	≥ 0.9	0.98	Good Fit
6	CFI	≥ 0.9	0.99	Good Fit
7	AGFI	≥ 0.9	0.92	Good Fit

Setelah dilakukannya uji kecocokan pada table diatas, maka dapat dilanjutkan dengan analisis kelayakan terhadap nilai *loading factor* pada tiap variabel.

Table 2. Ringkasan Hasil CFA

<i>Human Capital</i>		
Indicator	SLF	Hasil Uji
HC1	0.3	0.81
HC2		0.71
HC3		0.59
HC4		0.92
HC7		0.64

HC10		0.77	
HC11		0.84	
HC12		0.58	
HC14		0.67	
HC15		0.72	
<i>Social Capital</i>			
Indicator	SLF	Hasil Uji	
SC1	0.3	0.52	
SC2		0.51	
SC3		0.69	
SC4		0.93	
SC5		0.59	
SC6		0.72	
SC7		0.53	
<i>Organizational Capital</i>			
Indicator	SLF	Hasil Uji	
OC1	0.3	0.73	
OC2		0.60	
OC3		0.80	
OC5		0.60	
OC6		0.71	
OC7		0.79	
OC8		0.72	
OC9		0.60	
<i>Kinerja Pegawai</i>			
Indicator		SLF	Hasil Uji
KP3	0.3	0.32	
KP4		0.38	
KP5		0.49	
KP6		0.52	
KP7		0.55	
KP8		0.61	
KP9		0.47	
KP10		0.54	

Pada table 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai SLF (*standar loading factor*) hasil pengolahan CFA untuk semua variabel laten berada diatas 0.3. Menurut Igbaria et al., (1997) dalam Nugroho (2015) menyatakan bahwa *loading factor* ≥ 0.5 adalah *very significant*. Dan ia menambahkan bahwa nilai *loading factor* yang masih pada batas ≥ 0.3 masih bisa diperhitungkan. Maka dalam penelitian ini menggunakan batasan *loading factor* ≥ 0.3 .

Pada variabel *human capital* yang terdiri dari 15 indikator yang merupakan cerminan dari *human capital* pegawai. Dari hasil tabel diatas 3 indikator terbesar yaitu ada pada

kuesioner butir (HC1) kompetensi pegawai sesuai dengan tingkat paling ideal yang diharapkan, kuesioner butir (HC4) SKPD mendukung para pegawai dengan selalu meningkatkan kemampuan dan pendidikan mereka setiap saat, dan kuesioner butir (HC7) program rekrutmen SKPD bersifat komprehensif instansi pemerintah berdedikasi untuk memperkerjakan calon pegawai terbaik yang pernah ada. Dengan nilai *loading factor* pada setiap masing masing indikator sebesar 0.81, 0.92, dan 0.84. Adapun hal ini menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut memiliki korelasi positif terhadap variabel *human capital*.

Pada variabel *social capital* yang terdiri dari 9 indikator yang merupakan cerminan dari *social capital* pegawai. Dari hasil tabel diatas 3 indikator terbesar yaitu ada pada kuesioner butir (SC3) proyek yang telah di lakukan oleh SKPD dijalankan langsung beriringan dengan masyarakat, kuesioner butir (SC4) Saya selalu melakukan kegiatan adat didaerah tertentu jika akan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh instansi pemerintah, dan kuesioner butir (SC7) saya selalu berdiskusi dengan pemuka adat/pemimpin suatu desa/daerah yang cakupannya lebih kecil dari pusat kabupaten jika akan melakukan pembangunan *infrastructure*. Dengan nilai *loading factor* pada masing-masing indikator sebesar 0.69, 0.93, dan 0.72. Adapun hal ini menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut memiliki korelasi positif terhadap variabel *social capital*.

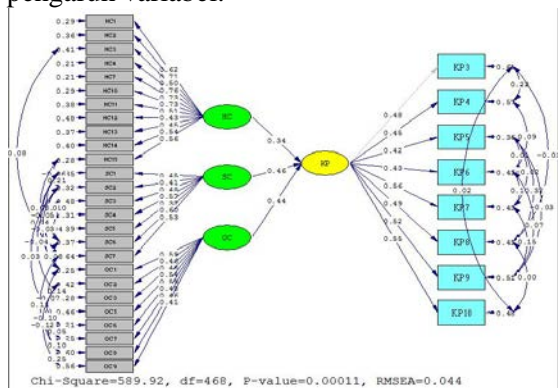
Pada variabel *organizational capital* yang terdiri dari 10 indikator yang merupakan cerminan dari *organizational capital* pegawai. Dari hasil tabel diatas 3 indikator terbesar yaitu ada pada kuesioner butir (OC3) kebiasaan kerja dan suasana SKPD bersifat mendukung dan nyaman, kuesioner butir (OC7) saya mengalami kesulitan jika saya keluar dari organisasi, dan kuesioner butir (OC8) organisasi mendorong karyawan untuk mengisi waktu dengan kegiatan bermanfaat. Dengan nilai *loading factor* masing indikator sebesar 0.80, 0.79, dan 0.72. Adapun hal ini menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut memiliki korelasi positif terhadap variabel *organizational capital*.

Pada variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 11 indikator yang merupakan cerminan dari kinerja pegawai. Dari hasil tabel

diatas 3 indikator terbesar yaitu ada pada kuesioner butir (KP7) saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti, kuesioner butir (KP8) saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu, dan kuesioner butir (KP10) saya merasa puas karena hasil/gaji sesuai dengan pekerjaan saya. Dengan nilai *loading factor* pada setiap masing masing indikator sebesar 0.55, 0.61, dan 0.54. Adapun hal ini menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut memiliki korelasi positif terhadap variabel kinerja pegawai

5. Pengaruh Antar Variabel *Structural Equation Modeling*

Pengaruh antar variabel yang diinterpretasikan untuk menggambarkan keeratan pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya ditunjukkan oleh nilai-nilai muatan faktor pada hasil estimasi model. Tingkat keeratan pengaruh antar variabel yang terdapat dalam model dapat dilihat pada gambar 1. Semakin besar nilai *loading factor* maka semakin kuat pengaruh antar ketiga variabel. Selain melihat keeratan pengaruh antar variabel, uji T pada *path diagram* mempermudah untuk menginterpretasikan pengaruh variabel.



Gambar 1. Path Diagram Estimate Model Structural

Gambar diatas merupakan *path diagram* yang telah dianalisis menggunakan SEM. *Path diagram* diatas merupakan *path diagram* yang telah dimodifikasi sehingga memenuhi kriteria *goodness of fit*.

Dari gambar 1 terlihat bahwa ketiga variabel eksogen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel *human capital* berpengaruh sebesar 0.34, variabel *social capital* berpengaruh sebesar 0.46 dan variabel *organizational capital* berpengaruh sebesar 0.44. Besarnya nilai muatan faktor

menunjukkan besarnya pengaruh dari setiap variabel indikator yang digunakan untuk menggambarkan keeratan pengaruh antar suatu variabel. Menurut Sugiyono (2010) dalam Silviana (2012) untuk mengetahui hubungan tinggi, sedang atau rendah antar variabel digunakan penafsiran angka sebagai berikut:

Table 4. Interpretasi Koefisien Angka

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-1.99	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.00	Sangat Kuat

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai *loading factor* sebesar 0.36 dengan tingkat hubungan rendah, variabel *social capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai *loading factor* sebesar 0.46 dengan tingkat hubungan sedang, dan variabel *organizational capital* berpengaruh positif dengan nilai *loading factor* sebesar 0.44 dengan tingkat hubungan sedang.

Table 3. Hasil Pengukuran Full SEM

Lisrel	Estimate	T-Value	Keterangan
HC → KP	0.34	4.16	Ada Pengaruh Positif
SC → KP	0.46	3.00	Ada Pengaruh Positif
OC → KP	0.44	3.39	Ada Pengaruh Positif

Dari table diatas dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel eksogen dengan nilai *t-value*. Bila dilihat dari nilai *t-value* ketiga variabel eksogen tersebut telah melewati nilai kritis *t-value* yaitu 1.96. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah diterimanya H_0 yang artinya ketiga variabel eksogen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel eksogen *human capital*, *social capital*, dan *organizational capital* memiliki pengaruh positif terhadap variabel endogen kinerja

pegawai dengan nilai *loading factor* sebesar 0.36 untuk variabel *human capital* dengan nilai *t-value* sebesar 4.16, 0.46 untuk variabel *social capital* dengan nilai *t-value* sebesar 3.00, dan 0.44 untuk variabel *organizational capital* dengan nilai *t-value* sebesar 3.39.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Diharapkan penelitian selanjutnya lebih memperkuat teori yang akan digunakan sebagai referensi untuk memperkuat model penelitian, serta agar peneliti lebih siap dalam menyiapkan dimensi variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, Friscia A. 2012. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Pengendalian Anggaran dan Kinerja Organisasi. Semarang. *Universitas Diponegoro*.
- Andrews, R. 2010. Organizational Social Capital, Structure and Performance. *Journal of Human Relations*, 63 (5) hlm. 583-608
- Baron, Angela & Armstrong, Michael. 2013. *Human Capital Management*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Bontis, N. 1999. Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing The State of The Field. *International Journal of Technology Management*, 18 (8) hlm. 433-463
- Bontis, N. (2001). Assessing Knowledge Assets: A Review of The Models Used to Measure Intellectual Capital. *International Journal of Technology Management*. Vol 2 No. 1 pp 41-60.
- Bontis, N., Keow, W. C. C., Richardson S. (2000). Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual Capital*. Vol 2 No. 1 pp 85-100.
- Chen, Hai Ming & Lin, Ku Jun. (2003). The Measurement of Human Capital and its Effects on the Analysis Financial Statement. *International Journal of Management Tamkang University*.
- Fitz-enz, J. 2000. The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value Added of Employee Performance. *AMACOM*. American Management Association, New York.
- Flippo. 1990. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. Seventh Edition. Mc Grow Hill Interactive. Singapore.
- Ghifary, M. T., Djudi, M., & Iqbal, M. 2015. Analisis Terhadap Dimensi-Dimensi Social Capital yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 (1) hlm. 1-11
- Latan, H. 2012. Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi Menggunakan Lisrel 8.80. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Manulang. 1989. *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mayo, A. 2000. The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital. *Personal Review*. vol 29 No 4.
- Nugroho, Bagus D J., Katili, P.B. & Setiawan, Hadi. 2015. Pengaruh Brand Image dan Event Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Rumah. Cilegon: *Universitas Sultan AgengTirtayasa*.
- Ongkorahardjo, M., Susanto, A. & Rachmawati, D. 2008. Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Empiris pada Kantor Publik di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10 (1) hlm. 11-21
- Pertiwi, D., Katili, P. B. & Anggraeni, A. K. 2013. Analisa Hubungan Intellectual Capital Terhadap Business Performance Pada Industri Manufaktur. *Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Pujiastuti, E. E. & Kristanto, R. H. 2012. Human Capital, Social Capital dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Pada Bank Sleman. *Journal of Business Conference*, 5 (1) hlm. 1-16
- Putra, A. T., Katili, P. B. & Anggraeni, S. K. 2014. Pengaruh Human Capital terhadap Corporate Performance. Cilegon: *Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Ramanda, Y. & Muchtar, B. 2015. Pengaruh Human Capital dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat. *UniversitasNegri Padang*.
- Riadi, Edi. 2013. *Aplikasi Lisrel Untuk Penelitian Analisis Jalur*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Siahaan, R. F. B. 2011. Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT Angkasa Pura II Bandar Udara Polonia Medan. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Silviana, Meita. 2012. Hubungan Perilaku Camat Dengan Disiplin Kerja Sangat Kuat Di Kantor Camat Siantan Kabupaten Pontianak. *Jurnal Mahasiswa Prodi IP FISIP UNTAN* Vol. 11 No. 1 tahun 2012.
- Sulait, T. 2010. *Relational Capital and Firm Performance: A Case of Manufacturing Tea Firms in Uganda*. (Tesis). *AdministrasiBisnis, UniversitasMakerere*.
- Sullivan Jr, P. H. & Sullivan Sr, P. H. 2000. Valuing Intangibles Companies: An Intellectual Capital Approach. *Journal of Intellectual Capital*, 1 (4) hlm. 328-340
- Tangkilisan, H. N. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia.
- Ulum, Ihyaul. 2009. *Intellectual Capital: Konsep dan Kajian Empiris*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yuniawan, A. 2011. Evaluasi Orientasi Layanan Sebagai Bagian dari Budaya Organisasi dan Efeknya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13 (1) hlm. 46-60
- Wijanto, S.H. 2012. *Metode Penelitian Menggunakan Structural Equation Modeling dengan LISREL 9*. Depok: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Zablal, A. R., Bellenger, D. N. & Johnston W. J. 2004. An Evaluation of Divergent Perspectives on Customer Relationship Management: Towards a Common Understanding of an Emerging Phenomenon. *Industrial Marketing management*, 33, 6, 4475-489.